



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Políticas de contratación de personal y su incidencia en la
rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL- Sechura,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

AUTOR:

Macalupu Morales, Holsen Renzo (orcid.org/0000-0002-6445-6643)

ASESORA:

Dra. Ramos Farroñan, Emma Veronica (orcid.org/0000-0003-1755-7967)

CO-ASESORA:

Dra. Huacchillo Pardo, Letty Angelica (orcid.org/0000-0002-6862-7219)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios y mis padres, por ser el motor e inspiración en todo lo que realizo, y a quien debo lo que soy ahora, gracias por su gran ejemplo y su inmenso apoyo de cada día.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis asesoras Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán y la Dra. Letty Angélica Huacchillo Pardo, por su esmerado apoyo profesional en el desarrollo de este trabajo, y por sus consejos, sus ejemplos, su ética y sus conocimientos brindados en nuestro paso por la Universidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Págs.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de confiabilidad de las variables contratación de personal y rentabilidad.....	16
Tabla 2. Políticas de contratación de personal en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.....	16.
Tabla 3. Correlación de políticas de contratación de personal y rentabilidad	17
Tabla 4. Remuneraciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL	18
Tabla 5. Correlación de spearman de las remuneraciones y la rentabilidad	19
Tabla 6. Beneficios sociales y rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL	20
Tabla 7. Correlación de spearman de los beneficios sociales y la rentabilidad.	21
Tabla 8. Aportaciones y rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.	22
Tabla 9. Correlación de spearman de las aportaciones y la rentabilidad	23

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la incidencia de políticas de contratación en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021. El estudio desarrollado fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, teniendo como población a 45 colaboradores de la empresa Acuiberlin EIRL, de los cuales se obtuvo una muestra de 23 colaboradores pertenecientes al área de contabilidad y administración. Para el análisis de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, respectivamente validada por el juicio de expertos y analizada por el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los principales resultados obtenidos fue que el nivel de significancia fue de, 004, lo que indicó que es menor a 0.05, por lo tanto, se afirmó que las políticas de contratación de personal inciden en la rentabilidad de la empresa Acuiberlin EIRL. Concluyendo que, las políticas de contratación inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa Acuiberlin EIRL.

Palabras clave: Políticas de contratación, rentabilidad, remuneraciones, aportaciones.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining the incidence of contracting policies on the profitability of the fishing company Acuiberlin EIRL Sechura, 2021. The study carried out was of an applied type, with a non-experimental design, with a population of 45 collaborators from the company Acuiberlin EIRL, from which a sample of 23 collaborators belonging to the accounting and administration area was obtained. For data analysis, the questionnaire was used as an instrument, respectively validated by expert judgment and analyzed by Cronbach's Alpha coefficient. The main results obtained were that the level of significance is .004, which indicates that it is less than 0.05, therefore, it is affirmed that the personnel hiring policies affect the profitability of the company Acuiberlin EIRL. Concluding that, the hiring policies significantly affect the profitability of the company Acuiberlin EIRL.

Keywords: Recruitment policies, profitability, remuneration, contributions.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones están inmersas en espacios económicos y mercados cada vez más competitivos y globalizados, donde la tecnología y cultura les exigen invertir más y obtener nuevos conocimientos para ser cada vez más competitivos y alcanzar así sus objetivos. La innovación y los cambios en las leyes obligan a las empresas a buscar herramientas que les posibilite obtener una buena productividad, siendo una de estas la mejora en desarrollo de selección y contratación del personal.

A nivel internacional, las medianas y pequeñas empresas, la contratación y retención de colaboradores competentes es una de las actividades más dificultosas de la dirección de recursos humanos, especialmente en las economías en transición con una alta intensidad de eliminación de estos, debido a la rotación laboral. Por ejemplo, en Ucrania, se evidenció que los problemas de contratación y retención de trabajadores calificados tienen conexión con la rentabilidad (Bilan, 2020).

Asimismo, a nivel de Latinoamérica, la capacidad de la administración de recursos humanos, a lo largo del tiempo, ha sido considerada como una actividad administrativa sencillamente de soporte, siendo que generalmente la parte directiva estima que la colaboración de esta área es netamente la de brindar apoyo administrativo a la organización y, por otra parte, que su funcionalidad es encargarse de mantener el control de que se cumplan las políticas organizacionales (Deloitte, 2019).

La contratación de personal posibilita el fortalecimiento de la organización, de tal forma que se ve evidencia en el crecimiento de la productividad empresarial a través del aumento en las utilidades. La habilidad de una organización para implicar al personal con la tarea, perspectiva, valores, metas corporativas y cultura organizacional, así como con la función de conocer las fortalezas y debilidades del personal, para desarrollar el potencial que existe en esta, marcan la diferencia y hacen que la capacidad de administración y desarrollo del personal adquieren trascendencia y sea pieza importante para darle sentido a la táctica general de la organización a la vez también poder obtener una buena rentabilidad en la empresas (Michue, 2019).

A nivel nacional, la rentabilidad en las empresas proporciona información esencial para toma de decisiones, los inconvenientes que puedan surgir dentro de la organización, como por ejemplo los relacionados a la deficiencia en la contratación de personal, se refleja muchas veces en una baja rentabilidad de sus ventas, y esto va reflejándose en sus utilidades. Es por ello, que es fundamental examinar los costos de gestión, porque se pueden desarrollar estrategias efectivas de resolución de problemas basadas en esta información (Diaz 2019).

Es así, como la empresa pesquera Acuiberlin EIRL especializada en acuicultura marina, creada y fundada el 6 de diciembre del 2017, actualmente con 5 años de servicio, presenta deficiencias en cuanto a la contratación de personal por falta de políticas que le permitan a la empresa tener un mejor control para la clasificación del mismo, por ejemplo, en el área productiva, ya que al momento que se realiza dicha clasificación se ha detectado que el personal no llega a laborar y por ende no cumple con el desempeño de sus actividades, lo cual no permite a la empresa poder seguir creciendo y generar mayores ingresos afectando directamente a la rentabilidad en el corto, mediano y largo plazo.

Ante la problemática descrita anteriormente se formuló el siguiente problema general ¿Cuál es la incidencia de las políticas de contratación de personal en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021? y como preguntas específicas se formularon; ¿Cuál es la incidencia de las remuneraciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021?, ¿Cuál es la incidencia de los beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021? Y finalmente, ¿Cuál es la incidencia de las aportaciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021?

La presente investigación se justificó desde el ámbito práctico porque permitió elevar una propuesta para mejorar los procesos de contratación del personal orientados a la mejora de la rentabilidad. La justificación teórica se realizó una extensa revisión literaria social al estudio de las variables políticas de contratación de personal y rentabilidad que permita actualizar los conocimientos relacionados de la misma a la fecha de ejecución de la presente tesis. Y en el entorno metodológico, porque a través del método científico se elaboró un

instrumento que permitió la medición directa de la correlación entre las variables en una empresa del sector acuícola, que pueda servir como base para futuras investigaciones relacionadas a este sector.

Como objetivo general fue determinar la incidencia de políticas de contratación en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021. Y como objetivos específicos, establecer la incidencia de las remuneraciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021, explicar la incidencia de los beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021 e indicar la incidencia de las aportaciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021.

Como hipótesis general se planteó: Las políticas de contratación de personal inciden de manera eficiente en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021, como hipótesis nula: Las políticas de contratación de personal no incide de manera eficiente en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021 y como hipótesis específicas: Las remuneraciones inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, los beneficios sociales inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL y las aportaciones inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan investigaciones que han sido realizadas en función a las variables de estudio, las mismas que se ubican a nivel internacional y nacional.

En el presente trabajo de investigación se consideró antecedentes internacionales teniendo así Rodríguez y Torres (2020), quienes determinaron la incidencia de costos laborales en la rentabilidad de las Micro y Pequeñas empresas del sector pesquero. Se realizó una metodología de tipo aplicada, descriptiva. Tuvo como muestra a 35 colaboradores. Los resultados mostraron que hay un alto porcentaje de empresas que no registran a sus trabajadores en planilla, pues sólo el 24% lo realiza. Esta informalidad se refleja en el pago de las remuneraciones, porque el 51% de los encuestados manifestaron que les pagaban diariamente sin garantizarle un contrato; mientras que el 21% recibe semanalmente y el 24% quincenalmente. Concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente, siendo muy importante la toma de decisiones en base a la planeación de los costos en la organización.

Asimismo, Cooke (2021) investigó acerca de las percepciones de los empleadores sobre la calidad de los solicitantes disponibles y las decisiones de los empleadores para contar con personales calificados y contratar trabajadores disponibles y luego hacerlos, es decir, desarrollarlos a través de la capacitación apoyada por el empleador. Este estudio utilizó datos de encuestas de 2018 del suroeste de Ontario, Canadá, basados en las respuestas de 834 empleadores con respecto a su contratación, separaciones, formación y otros. Concluyendo que, entre los empleadores encuestados, el 10% eran dependientes que encontraron que la calidad de los solicitantes disponibles es baja, sin embargo, estos empleadores no brindan capacitación a los empleados.

Por otro lado, De la Torre (2020) en su investigación abordó la determinación de la promoción de políticas de personal en las instituciones de educación superior (IES) públicas considerando aspectos como las normas de promoción de los trabajadores, contratación y el despido, la variedad de la fuerza de trabajo y las limitaciones presupuestarias. Esta investigación abordó el problema de encontrar la correlación entre los recursos económicos para la

promoción de los trabajadores y la preferencia perseguida. El modelo se aplicó mediante un caso real, en el que se realizaron varios análisis, bajo diferentes escenarios caracterizados por posibles tendencias en el presupuesto disponible y la demanda. Los resultados abordaron el desempeño del modelo propuesto en el logro de la estructura preferible y también sobre cómo son los ascensos y los gastos asociados, para jóvenes investigadores y personal experimentado de acuerdo a cada escenario considerado.

Cruz (2020) en su investigación correspondiente al proceso de selección de personal en TAVICUSA, S.A. Utilizó un método aplicado, con enfoque cuantitativo y para la recolección de datos se realizó la encuesta, aplicada a 125 empleados. Los resultados arrojaron que la empresa abusó del proceso de reclutamiento y selección, además que no evalúa formalmente el trabajo del empleado, también se reveló que dentro de la empresa se desarrolló un proceso específico que es ineficaz. Ante ello, se propuso un mejor proceso que asegure las diferentes funciones de los empleados, como son la selección y el buen reclutamiento, para que cada área cuente con personal calificado y así asegure medios óptimos para el desarrollo de sus actividades.

Conrad y Meyer (2019) en su investigación analizaron una tendencia de reclutamiento nueva y, en comparación internacional, distinta: La contratación sistemática de nuevos graduados universitarios extranjeros (FFG) en las operaciones de las empresas multinacionales japonesas. La investigación fue exploratoria, y se basó en entrevistas con gerentes de recursos humanos y FFG, denotando hallazgos principales relacionados con los métodos internacionales de desarrollo de recursos humanos. La literatura de impatriados identificó las funciones del personal extranjero (subsidiario) como conductos de conocimiento y límites entre la sede y las filiales. Si bien tales objetivos no impulsan la tendencia de contratación de FFG de Japón, se encontraron desafíos similares en términos de las capacidades de absorción de la sede, y además, ubicaron la contratación y las asignaciones autoiniciadas de FFG dentro de este marco.

Stuken y Korzhova (2019) en su investigación analizaron las tendencias asociadas con la creciente participación de las generaciones mayores en el mercado laboral ruso y las características cualitativas de este grupo de trabajadores. Ante estas circunstancias, las organizaciones respondieron a los retos externos, adaptando sus políticas de personal a las nuevas realidades. El objetivo de este trabajo fue identificar la voluntad de las organizaciones de emplear a trabajadores mayores en términos de reforma de pensiones en Rusia. Los resultados del estudio denotaron que las organizaciones que operan en mercados altamente competitivos y que enfrentan una escasez de personal, demuestran una voluntad de expandir el uso de la mano de obra de los colaboradores mayores y así adaptar las prácticas de recursos humanos existentes a ellos.

Kettunen (2021) estudiaron las políticas de empleo en las empresas privadas con pérdidas y su impacto en la reversión de pérdidas. En la presente, mostraron que la retención de empleados afecta positivamente la probabilidad de un retorno a la rentabilidad en las empresas, que suelen ser reacios a los despidos de empleados por razones principalmente relacionadas con la preservación de la riqueza socioemocional. Este efecto es más pronunciado para las empresas con pérdidas transitorias (es decir, menos graves). Un análisis más detallado recomendó que la mejora de la productividad después de la retención de empleados, es el principal canal económico de los resultados. Se concluyó que la carencia de riqueza socioemocional también ayuda a explicar la asociación negativa entre la retención de empleados y la reversión de pérdidas en las empresas.

Krammer (2022) examinó los efectos de las políticas en recursos humanos y la innovación de las empresas, determinando que aquellas que implementan políticas para estimular la autonomía laboral y el pago basado en el desempeño, tendrán más probabilidades de innovar, como lo demuestran las inversiones en I + D. Además, señaló que los contextos institucionales y competitivos en los que opera una empresa afectarán el enlace en las políticas de contratación y la innovación. Estas hipótesis se probaron utilizando un conjunto de datos de más de 900 empresas en un conjunto heterogéneo de 12 países, la mayoría de los cuales son mercados emergentes, hallando un fuerte respaldo empírico para el papel tanto de la autonomía laboral como de las

políticas salariales basadas en el desempeño, el estímulo de la innovación de las empresas, y un apoyo parcial a los efectos moderadores de los contextos institucionales y competitivos de esta relación.

Del mismo modo en el ámbito nacional, Castillo (2019) investigó acerca de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la empresa Electro Puno SA periodo 2016 y 2017. Se desarrolló una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo; el cual tuvo como muestra a 24 trabajadores de la empresa. Los resultados estadísticos arrojaron la existencia con relación del talento humano y la rentabilidad de la empresa, teniendo un incremento en su productividad del 7.38%, esto debido al incremento de las ventas. Se concluyó que ambas variables se relacionan significativamente, dando a conocer que una adecuada gestión en contratación de talento humano mejora la productividad de una organización.

Del mismo modo, Michue (2019) en su estudio analizó con respecto a la gestión del recurso humano y su impacto en la rentabilidad de Famacin SAC. Para ello, el método de investigación utilizado fue un método cuantitativo, de tipo aplicable, con rango de correlaciones. Los resultados estadísticos indicaron al crecimiento de ingresos, crecimiento de utilidades, consolidación organizacional y satisfacción de los empleados, los cuales se reflejan en un buen ambiente de trabajo. Encontrando que ambas variables tienen una relación significativa y el impacto que provoca la gestión y el desarrollo humano en la empresa, fue muy significativo, lo que también ayudó a identificar políticas adecuadas para incrementar la productividad.

Por otro lado, Armas y Ascencio (2019) investigaron sobre la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados de la empresa Cartavio SA en Ascope, 2015. El diseño del estudio utilizado fue descriptivo y correlacional. Se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 300 empleados para recopilar datos. Los resultados estadísticos para valores $<0,05$ mostraron que existe una relación directa entre las dos variables. Se concluyó que los gerentes calificaron como gerentes de desempeño que son buenos para administrar el talento en la organización.

Para una mejor comprensión se definieron las teorías vinculadas a las variables, NIFF 15 (2020) argumentaron que la contratación de personal es un acuerdo entre ambas partes para crear derechos y deberes exigibles. La exigibilidad de los derechos y deberes contractuales es un tema de ordenamiento jurídico.

Por otro lado, Alles (2019) definió que es una actividad de selección donde se elige a aquellos que muestran más probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para cumplir las necesidades de la empresa. Por otro lado, Romeo (2019) mencionó que la remuneración que recibe una persona por una labor bien hecha, se adquiere en virtud del contrato preliminar en el que la persona actúa como empleador, se reserva los derechos y obligaciones del servicio de la persona mediante un acuerdo escrito para el correcto desempeño de ciertas actividades.

Torres (2020) precisó que los beneficios sociales son todo aquel concepto que reciben los colaboradores con situación respecto a sus tareas realizadas en la empresa. Independientemente de lo rentable que sea, porque lo que importa es cómo se siente el empleado, en función de su cargo y de acuerdo a la ley dentro de ello, se pueden encontrar las gratificaciones que se dan julio y diciembre, la CTS (compensación por tiempo de servicio) que se les otorga a los trabajadores en mayo y noviembre y liquidaciones.

Puntriano (2020) señaló que los empleadores están a cargo de un pago al Seguro Social (EsSalud), equivalente al 9% del salario mensual, el cual se declara y paga en el plazo establecido por SUNAT, si el empleador contrata voluntariamente. El seguro de sus empleados lo paga el empleador, pero también puede ocurrir que el propio empleado pueda pedir a su empresa que introduzca voluntariamente la Ley de Seguros de Vida, que prevé descuentos para los empleados.

Medina y Mauricci (2019), expusieron que la rentabilidad en una empresa cambia con el tiempo, es el pilar que permite medir el éxito de la empresa y fortalecer las unidades económicas de la empresa si se sustentan en una serie de políticas. La utilidad generada por el aumento de ingresos significa la amplitud de capacidad en la empresa mediante el uso de tecnología y la apertura de nuevos mercados.

De acuerdo con Zamora (2019) la rentabilidad es interacción entre el beneficio y la inversión requerida para lograrlo, porque calcula tanto la eficacia en la gestión de la empresa, como se refleja el beneficio obtenido en base a las ventas y el rendimiento de inversiones.

Por otra parte, la utilidad neta es el valor excedente de las utilidades en un negocio viable luego de las reducciones en los precios y costos relativos, que se muestra consistentemente en el estado de resultados, por debajo de la utilidad del período sobre el que se informa (Morales, 2018).

La toma de decisiones posibilita detectar las fortalezas y las oportunidades comerciales de una organización, más que nada aceptar con responsabilidad las amenazas de un mercado volátil y cambiante como el que se observa en la actualidad, con el objetivo de reducir la indecisión en el transcurso de la toma de decisiones, lo cual el gerente debe tener información de carácter confiable y adecuada que posibilite minimizar los peligros en cada una de las ocupaciones organizacionales (Valera, 2019).

Por otro lado, cabe indicar que la inversión es el proceso de formación de capital; es un grupo de bienes tangibles como intangibles, los cuales son requeridos para lograr comenzar la preparación de otros productos. Se estima que dentro del capital se hallan integrados todos los activos los cuales permanecen con el propósito de un proceso beneficioso. Teóricamente una vez que una compañía invierte, tiende a incrementar sus actividades. Por esto, es fundamental que la inversión sea capaz de obtener recursos para su aprovechamiento en el proceso productivo de una compañía, para ser usados óptimamente y de esta manera asistir con el cumplimiento de las metas (Marín, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, lo cual busca dar solución a un determinado problema. De acuerdo con Esteban (2019) refirió que el tipo de investigación está determinado por los aspectos que representan patrones específicos de acuerdo con la investigación, tales como; propósito, tiempo exacto, fuentes de información, observaciones, alcance y métodos de los casos.

3.1.2. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue un diseño no experimental de corte transversal, ya que las variables no se manipularon y se estudiaron tal cual se mostraron en la unidad de análisis.

Según Marisela (2019) afirmó que el diseño no experimental es aquel que se efectúa sin manipular las variables, basada básicamente en la indagación del fenómeno en su entorno natural para luego ser analizada.

3.2. Variables y Operacionalización

Para la presente investigación se plantearon dos variables, políticas de contratación de personal y rentabilidad.

Variable independiente cuantitativa: Contratación de personal

Definición conceptual: Es una actividad de selección donde se elige a aquellos que muestran más grande probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para cumplir las necesidades de la empresa (Alles, 2019).

Definición operacional: Dicha variable estuvo compuesta por dimensiones.

Indicadores: Sueldo básico, bonificaciones, asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, liquidaciones, gratificaciones, seguro de vida Ley, Essalud regular.

Escala de medición: La escala de medición que se utilizó para el respectivo cuestionario fue ordinal.

Variable Dependiente cualitativa: Rentabilidad

Definición conceptual: Es la interacción entre los beneficios y la inversión para alcanzarlos, midiendo tanto la eficiencia en gestión empresarial, que se refleja en el beneficio obtenido por las ventas como el retorno de las inversiones, carteras y su frecuencia (Zamora, 2019).

Definición operacional: Compuesta por dimensiones.

Indicadores: Utilidad bruta, gastos administrativos, gastos de venta, definición del problema, detección de alternativas posibles, selección de una alternativa de solución, corto plazo, mediano plazo y largo plazo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Chaudhuri (2018) la población es el grupo de casos que comparten una secuencia de especificación común y en una ubicación particular. En muchos casos, no es posible realizar la prueba a toda la población debido al tiempo y los recursos humanos. Por lo tanto, debe trabajar con "Muestra".

En la presente investigación, se consideró como población a 45 trabajadores de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a los trabajadores que tuvieron más de un año laborando en la empresa Acuiberlin EIRL.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron a los trabajadores que estuvieron menos de un año laborando en la empresa Acuiberlin EIRL.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con Mendoza (2018) mencionó que es un subconjunto que se considera parte de la población o del universo, se tomaron los datos a recolectar y la población se perfila en base a la problemática de la investigación.

En la presente investigación se tomó como muestra a 23 colaboradores de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

3.3.3. Muestreo

Para Del Carmen (2019) el muestreo no probabilístico por conveniencia es una técnica donde las muestras poblacionales se seleccionan únicamente, pues permanecen convenientemente accesibles para el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Según Carrasco (2018) es el objeto de estudio del que derivan datos de la investigación para el análisis del mismo.

En el presente trabajo de investigación, la unidad de análisis fueron los colaboradores del área de contabilidad y administración de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Bernal, (2018) es un proceso que se desarrolla siguiendo una estrategia preestablecida donde se especifican las metas propuestas y los métodos para la recolección, incluyendo la ubicación de fuentes de información, el sitio de aplicación, el consentimiento reportado y la forma de abordarlos.

Se utilizó como técnica una encuesta y el instrumento que se empleó fue un cuestionario que constó de 17 preguntas.

3.5. Procedimiento

Se entregó una solicitud al gerente de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, con el propósito de que pueda brindar las facilidades de recolección de datos de los colaboradores de la empresa para así llevar a cabo la presente investigación.

Después de obtener el permiso, se procedió a enviar la solicitud a la Escuela de Contabilidad, el permiso por parte de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, para poder aplicar el instrumento a los trabajadores.

El investigador posteriormente elaboró su instrumento a aplicar donde se elaboraron 17 preguntas, que guardan conexión con las variables de estudio.

Al culminar la elaboración del instrumento, se procedió a desarrollar la revisión

correspondiente por parte del docente a cargo, para las respectivas correcciones y partir de ello, a la validación de los expertos en cuestión de nuestra investigación.

Se realizó la aplicación del cuestionario a los 23 trabajadores de la empresa pesquera Acuiberlin, a fin de obtener la información necesaria por parte del investigador.

Finalmente se procedió a la tabulación de datos por medio del programa SPSS, y a su vez la respectiva interpretación y la obtención de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis y procesamiento de datos obtenidos, se hizo uso del software estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se sustentó en los principios de la ética de la investigación, así como el respeto a la propiedad intelectual mediante la aplicación de principios de citación y referencia a la información recibida, referencia a precedentes de investigación y revisión de la teoría conceptual en relación con el tema de investigación y fuentes metodológicas.

Se requirió el consentimiento previo de los participantes del análisis durante la recopilación de datos, con confidencialidad inicial de información obtenida a través de herramientas de investigación.

IV. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Acuiberlin EIRL.

Análisis descriptivo e inferencial

Respecto del objetivo general *determinar la incidencia de políticas de contratación en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021.* Se obtuvo como resultado que en efecto existe una incidencia entre políticas de contratación y rentabilidad tal como se muestra a continuación:

Tabla 2.

Políticas de contratación de personal en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL

Dimensiones	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Remuneraciones	5	21.7	16	69.6	2	8.7	0	0.0	0	0.0	23	100%
Beneficios sociales	14	60.9	9	39.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	100%
Aportaciones	0	0.0	5	21.7	7	30.4	11	47.8	0	0.0	23	100%
Utilidad neta	3	13.0	12	52.2	6	26.1	2	8.7	0	0.0	23	100%
Toma de decisiones	5	21.7	6	26.1	11	47.8	1	4.3	0	0.0	23	100%
Inversión	0	0.0	6	26.1	16	69.6	1	4.3	0	0.0	23	100%

Nota. Resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del área contable y administrativa de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL en el mes de julio del 2022.

En la tabla 2 se observa que el 91.3% de los colaboradores de las áreas administrativas y contable de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL siempre o casi siempre reciben sus remuneraciones de manera oportuna; el 60.9% de los trabajadores siempre cuentan con beneficios sociales; el 47.8% de los trabajadores casi nunca conoce las aportaciones que realiza la empresa; el 52.2% de los trabajadores casi siempre percibe que se potencia la utilidad neta; el 47.8% de los trabajadores a veces sienten que colaboran en la toma de decisiones y el 69.6% de los trabajadores a veces considera que la empresa

realiza inversiones.

Contrastación de hipótesis general

H₀: Las políticas de contratación de personal no inciden de manera significativa en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021.

H₁: Las políticas de contratación de personal inciden de manera significativa en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021.

Tabla 3.

Correlación de políticas de contratación de personal y rentabilidad

		Políticas de contratación de Personal		
Rho de Spearman	Políticas de contratación de Personal	Coeficiente de correlación	1	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	23	23
	Rentabilidad	Coeficiente de correlación	,581**	1
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: En la presente tabla 3 se muestra la correlación de Rho de Spearman de las variables de estudio y la contrastación de la hipótesis general.

En la tabla 3 se determinó la incidencia de políticas de contratación en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura en el periodo 2021, debido a que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0.581, lo cual indica una relación positiva y moderada entre las variables bajo estudio. Asimismo, el p-valor o Sig. (bilateral) es 0.004 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, las políticas de contratación de personal inciden de manera significativa en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021.

Respecto del objetivo específico 1 establecer la incidencia de las remuneraciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021. Se obtuvo como resultado que en efecto existe una incidencia entre las remuneraciones y rentabilidad tal como se evidencia a continuación:

Tabla 4.

Remuneraciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL

Dimensiones	Escala de alternativas										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca			
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿El sueldo básico se recibe por una prestación de servicios o labor profesional realizada a favor de la empresa?	23	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	100%
¿Cuándo usted realiza labores extraordinarias la empresa le otorga bonificaciones a manera de ingreso adicional?	0	0.0	0	0.0	8	34.8	15	65.2	0	0.0	23	100%
¿La contratación de personal realizada de manera correcta permite potenciar las ventas en la empresa?	14	60.9	7	30.4	1	4.3	1	4.3	0	0.0	23	100%

Nota: Resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del área contable y administrativa de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

De la tabla 4 se percibe que el 100% de los colaboradores de las áreas administrativas y contable de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL siempre percibe que el sueldo básico se recibe por una prestación de servicios o labor profesional realizada a favor de la empresa; el 65.2% de los trabajadores casi nunca cree que cuando realiza labores extraordinarias la empresa le otorga bonificaciones a manera de ingreso adicional y el 60.9% de los trabajadores siempre cree que la contratación de personal realizada de manera correcta permite potenciar las ventas en la empresa.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: Las remuneraciones no inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

H₁: Las remuneraciones inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

Tabla 5.

Correlación de spearman de las remuneraciones y la rentabilidad

		Remuneraciones	Rentabilidad
Rho de Spearman	Remuneraciones	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,04
	N		23
	Rentabilidad	Coefficiente de correlación	-,151
Sig. (bilateral)		,04	.
N		23	

Nota: En la presente tabla 5 se muestra la correlación de Rho de Spearman relacionada con la hipótesis específica 1.

En la tabla 5 se observa que el nivel de significancia o el p-valor o Sig. (bilateral) es $0.04 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, las remuneraciones inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

Respecto del objetivo específico 2 *explicar la incidencia de los beneficios sociales en rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021.* Se obtuvo como resultado que en efecto existe una incidencia entre los beneficios sociales y rentabilidad tal como se muestra a continuación:

Tabla 6.

Beneficios sociales y rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL

Dimensiones	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(Σ)						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿La empresa deposita en fecha y de forma completa lo correspondiente a su compensación por tiempo de servicio (CTS)?	9	39.1	14	60.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	100%
¿La empresa deposita en el plazo establecido por ley sus gratificaciones en julio y diciembre?	7	30.4	14	60.9	2	8.7	0	0.0	0	0.0	23	100%
¿La empresa maneja políticas para el monitoreo de gastos administrativos?	1	4.3	5	21.7	4	17.4	8	34.8	5	21.7	23	100%

Nota. Resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del área contable y administrativa de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

En la tabla 6 se observa que el 60.9% de los colaboradores de las áreas administrativas y contable de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL casi siempre cree que la empresa deposita en fecha y de forma completa lo correspondiente a su compensación por tiempo de servicio (CTS); el 60.9% de los trabajadores casi siempre cree que la empresa deposita en el plazo establecido por ley sus gratificaciones en julio y diciembre y el 34.8% de los trabajadores casi nunca cree que la empresa maneja políticas para el monitoreo de gastos administrativos.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: Los beneficios sociales no inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

H₁: Los beneficios sociales inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

Tabla 7.

Correlación de spearman de los beneficios sociales y la rentabilidad

			Beneficios sociales	Rentabilidad
Rho de Spearman	Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	1	,145
		Sig. (bilateral)	.	,003
	N		23	23
	Rentabilidad	Coeficiente de correlación	,145	1
Sig. (bilateral)		,003	.	
N		23	23	

Nota. En la presente tabla 7 se muestra la correlación de Rho de Spearman relacionada con la hipótesis específica 2.

En la tabla 7 se observa que el nivel de significancia o el p-valor o Sig. (bilateral) es $0.03 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, los beneficios sociales inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

Respecto al objetivo específico 3 indicar la incidencia de las aportaciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021. Se obtuvo como resultado que en efecto existe una incidencia entre aportaciones y rentabilidad tal como se muestra a continuación:

Tabla 8.

Aportaciones y rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL

Dimensiones	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿La empresa le ha difundido la finalidad del seguro Vida Ley ante alguna contingencia?	0	0.0	2	8.7	4	17.4	9	39.1	8	34.8	23	100%
¿Conoce usted que el aporte de EsSalud lo realiza la empresa como parte adicional a su sueldo?	3	13.0	4	17.4	5	21.7	8	34.8	3	13.0	23	100%
¿La contratación de personal realizada de manera correcta permite potenciar las ventas en la empresa?	14	60.9	7	30.4	1	4.3	1	4.3	0	0.0	23	100%

Nota. Resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del área contable y administrativa de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

En la tabla 8 se observa que el 39.1% de los trabajadores de las áreas administrativas y contable de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL casi nunca cree que la empresa le ha difundido la finalidad del seguro vida ley ante alguna contingencia; el 34.8% de los trabajadores casi nunca conoce que el aporte de EsSalud lo realiza la empresa como parte adicional a su sueldo y el 60.9% de los trabajadores siempre cree que la contratación de personal realizada de manera correcta permite potenciar las ventas en la empresa.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: Las aportaciones no inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

H₁: Las aportaciones inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

Tabla 9.

Correlación de spearman de las aportaciones y la rentabilidad

		Aportaciones	Rentabilidad	
Rho de Spearman	Aportaciones	Coefficiente de correlación	,775**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	23	
	Rentabilidad	Coefficiente de correlación	,775**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. En la presente tabla 9 se muestra la correlación de Rho de Spearman relacionada con la hipótesis específica 3.

En la tabla 9 se puede observar que se indica la incidencia de las aportaciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021 debido a que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.775, indica una relación entre las aportaciones y la rentabilidad positiva y alta. Asimismo, el p-valor o Sig. (bilateral) es 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, las aportaciones inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.

V. DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados que fueron obtenidos a través del cuestionario aplicado a colaboradores de las áreas de administración y contabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, se procedió a realizar la discusión del trabajo de investigación.

Con respecto al objetivo general *determinar la incidencia de políticas de contratación en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021*, los resultados demuestran un valor de significancia el p-valor o Sig. (bilateral) es $0.004 < 0.05$ lo que evidencia que existe una incidencia positiva-moderada entre las políticas de contratación y la rentabilidad, lo cual coincide con los resultados de Cueva (2020), quien determinó que la gestión de contratación que es similar a políticas de contratación de personal tiene efecto en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C, evidenciando una correlación significativa entre ambas variables, lo que una adecuada gestión de contratación de personal tiene una incidencia positiva-moderada en la productividad de la empresa permitiendo una correcta captación de recurso humano que tenga capacidad de liderar y planear correctamente las ocupaciones del área para el logro de las metas de ventas, influyendo en el aumento del mercado de la compañía, generando crecimiento de ganancias que superen el crecimiento de precios y costos, dando como consecuencia el crecimiento de la utilidad neta, productividad y del patrimonio.

Por otro lado, desde el ámbito teórico los resultados guardan relación con lo expresado por García (2018), pues en efecto, los aumentos en los conceptos principales por beneficios a los trabajadores, que se dictaminen ya sea por mandato legal o por alguna política de la empresa; implica una reducción en las utilidades impactando directamente en la rentabilidad como en el caso de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, donde el establecimiento de políticas de contratación de personal ha venido trayendo dificultades al momento de determinar la misma.

Con respecto al primer objetivo específico, *establecer la incidencia de las remuneraciones en la rentabilidad la empresa pesquera Acuiberlin EIRL*, los resultados indicaron un valor de nivel de significancia de ($r= 0.151^{**}$, $p=0.000b$) lo que evidencia una relación significativa entre las remuneraciones y la rentabilidad. Estos resultados se relacionan con los hallazgos encontrados por Gonzales (2018) que en efecto existe una relación entre la variable remuneraciones y la rentabilidad llegando a la conclusión que el incremento de la remuneración mínima esencial incide en la productividad de la Clínica SPT S.A.C., en base a los datos logrados las variaciones generadas son significativas y crean diferencias en la productividad de la compañía, los ratios analizados se mueven salvo el ratio de productividad del activo y el ratio de productividad del capital en 1% y 6% sucesivamente.

Merino (2018) mencionó que la remuneración se da en base a un trabajo que realiza una persona cumpliendo el perfil requerido y desempeñando una determinada labor en una empresa, a cambio recibe un pago por su trabajo. Los resultados obtenidos denotaron que la remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por servicios prestados, en los últimos años está a sido afecta a los cambios suscitados por la pandemia del COVID ante esto las empresas se vieron a la obligación de aplicar medidas para no perjudicar a los trabajadores, una de ella fue suspensión perfecta de funciones, es decir, pausa en el cumplimiento de las funciones de su empleado relacionadas con la empresa donde trabaja, paralelamente, posibilita al empleador detener el pago de la remuneración mensual, sin que el parentesco gremial se termine.

Con respecto al segundo objetivo específico, *explicar la incidencia de los beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL*, los resultados obtenidos al hallar la correlación de los beneficios sociales con la rentabilidad, muestra una significancia bilateral de $0.03 < 0.05$, es así que, se puede decir que los beneficios sociales y la rentabilidad de la empresa pesquera Acuirberlin EIRL, inciden significativamente.

Estos resultados se relacionan con los obtenidos de Ascencio y Martinez (2018), quienes obtuvieron como resultado la incidencia de los conceptos de los

beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa de transportes Andino EIRL, teniendo una correlación significativa de ambas variables de estudio mediante la correlación R de Pearson obtuvo una mediana incidencia de 0.676, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis central de la investigación. Por otro lado, Torres (2019), afirmó que la rentabilidad en las diferentes empresas está directamente relacionada con los beneficios sociales que brindan a sus empleados, impactan positivamente a los empleados en la medida en que actúan como importantes impulsores de la productividad y la satisfacción laboral y están directamente relacionados con el desempeño de la empresa y el logro de sus objetivos. Los beneficios sociales corresponden a los derechos de los colaboradores, esto tiene como fin de mejorar la calidad de vida y satisfacer alguna necesidad externa o interna de los empleados, no están pidiendo un aumento de sueldo u otras recompensas similares, sino con el fin de mantener al empleado satisfecho y aumentar su participación en la empresa, esencialmente aumentando la productividad de la misma cosa.

Con respecto al tercer objetivo, *indicar la incidencia de las aportaciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL*, los resultados denotan existencia de correlación de las aportaciones con la rentabilidad, lo cual muestra una significancia de 0.000 lo cual es menor a 0.05, por lo tanto, se puede decir que las aportaciones inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL. Por su parte, Puntriano (2020), manifestó que el empleador tiene a su cargo el aporte al Seguro Social de Salud (EsSalud) que equivale al nueve por ciento de la remuneración mensual que debe ser declarada y pagada según el cronograma semestral aprobado por la SUNAT. Esto nos señala que las aportaciones inciden significativamente en la rentabilidad porque es deber de la empresa pagar un seguro de vida ley a sus trabajadores ante cualquier contingencia que pudiera suceder

VI. CONCLUSIONES

1. En la presente investigación se concluye que las políticas de contratación inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, las políticas de contratación definen el trato, los derechos, las obligaciones y las relaciones de las personas que forman parte de la empresa, por tanto, plantear adecuadas políticas de contratación permitirá elevar la productividad de la empresa y por ende ser más competitivos.
2. Por otro lado, se concluye que las remuneraciones inciden significativamente en la rentabilidad en la empresa Acuiberlin EIRL; además los resultados denotan que el 100% de los trabajadores de las áreas administrativas y contable de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, percibe de manera regular el sueldo básico por la labor realizada. Es oportuno mencionar que a causa de la Covid-19, se implementaron medidas relacionadas a salvaguardar la condición laboral de los trabajadores, la empresa en estudio no fue ajena a esta situación.
3. Se concluyó, que los beneficios sociales inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa Acuiberlin EIRL, pues se afirma en los resultados que el 60.9% de los trabajadores siempre cuentan con sus beneficios sociales; ya que estas son retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores por ley, independientemente de su sueldo, en parte a ello tiene una significancia con la rentabilidad.
4. Finalmente, se concluyó que las aportaciones inciden significativamente en la rentabilidad de la empresa Acuiberlin EIRL, ya que, al asumir porcentajes elevados de aportaciones a los trabajadores, determina una superior retribución a sus colaboradores originando que exista mayor repartición de dinero, por lo que hay una significancia en la rentabilidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Desde el punto de vista metodológico se recomienda que el instrumento utilizado en la presente investigación pueda seguir mejorando para futuros investigadores con respecto a las políticas de contratación de personal y su incidencia en la rentabilidad, logrando así profundizar la importancia que tienen estas políticas de contratación en una organización.
- Desde el punto de vista académico, se recomienda a la universidad César Vallejo, incentivar la investigación relacionados a las políticas de contratación y la incidencia en la rentabilidad de una organización, contribuyendo nuevos conocimientos, debido a que las políticas de contratación y rentabilidad, surgen cambios por causas externas o internas en las empresas. Así mismo, permitirá ayudar a encontrar alternativas de solución a las diferentes organizaciones que tengan inconvenientes con la rentabilidad de la misma.
- Desde el ámbito práctico, empresa pesquera Acuiberlin EIRL, podría considerar implementar nuevas políticas de contratación de personal y que estas se cumplan para optimizar las ventas de la empresa. Además, se recomienda mejorar la selección de personal, ya que esto generará un incremento en la rentabilidad cumpliendo con sus respectivas obligaciones.

REFERENCIAS

- Armas Roque, J. I., Asencio Hidalgo, V. L. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope—2015. Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2335>
- Alles, M. (2019). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Aguilar Gonzales, L. P. (2018). *Aumento De La Remuneración Mínima Vital Y Su Incidencia En La Rentabilidad De La Clínica SPT SAC, Trujillo 2018*.
- Bilan, Y., Mishchuk, H., Roshchyk, I., & Joshi, O. (2020). *Hiring and retaining skilled employees in SMEs: problems in human resource practices and links with organizational success*. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 780-791.
- Bernal Torres, C. A. (2018). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (O. Fernández Palma, Ed.) (3ra. ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Cooke, G. B., Chowhan, J., Mac Donald, K., & Mann, S. (2021). *Talent management: Four “buying versus making” talent development approaches*. *Personnel Review*. Scopus. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0621>
- Cruz Méndez, J. F., Rugama Castillo, K. F., Trujillo González, M. V. (2020). *Proceso de reclutamiento hasta la contratación del personal en la Empresa TAVICUSA, S.A con sede en la ciudad de Estelí. Período 2017-2019 [Diploma, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]*. <https://repositorio.unan.edu.ni/13265/>
- Conrad, H., & Meyer-Ohle, H. (2019). *Overcoming the ethnocentric firm? - Foreign fresh university graduate employment in Japan as a new international human resource development method*. *International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2525-2543. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1330275>
- Castillo Condori, M. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa regional de servicio público de electricidad Electro*

- Puno S.A.A. periodos 2016 y 2017. Universidad Nacional del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11274>
- Chiavenato, I. (2018) *Human Talent Management*. Editorial. McGraw- HILL INTERAMERICANA., S.A. Colombia
- Cunill López, M. E., & Curbelo Alfonso, L. (2020). *El proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas*. *Educación Médica Superior*, 34(3).
- Cueva Salazar, C., Sandoval Bohorquez, N. J., & Antonieta, S. C. M. (2020). *Gestión de contratación de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C. 2019*. *Repositorio Institucional* - UTP.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4792>
- Chaudhuri. (2018). *Metodología de la investigación*. 3ra. edición. Grupo Editorial Patria.
- México. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición). Carrasco, S. (2018). *Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos. Deloitte.
- (2019). *Tendencias globales del capital humano. Auge de la empresa social*, 17
- Del Carmen, s. v. m. (2019). 'muestra probabilística y no probabilística'.
- De la Torre, R., Lusa, A., Mateo, M., & Aghezzaf, E. H. (2020). *Determining Personnel Promotion Policies In Hei*. *Journal of Industrial and Management Optimization*, 16(4), 1835-1859. Scopus.
<https://doi.org/10.3934/jimo.2019031>
- Espejo, L., Valiente, Y., Diaz, F. (2019). *Contabilidad de gestión y su impacto en la rentabilidad de las empresas comerciales*. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 15(4), 41-46.
- EstebanNiето, N. (2019). *Tipos de investigación*.
<https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-investigacion.html>
- García Rodríguez, J. S. (2018). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la Empresa Pesquera Exalmar SAA de la provincia de Ascope*.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendóza, C. (2018). *Metodología de la investigación*,

- las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. doi:ISBN 978-1-4562-6096-5*
- IFRS Foundation, NIIF 15. (2020). Recuperado el 28 de Enero de 2021, de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif/Spanish/Red2020_IFRS15_GVT.pdf
- Kwok, L., & Muñiz, A. (2021). Do job seekers' social media profiles affect hospitality managers' hiring decisions? A qualitative inquiry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 153-159.
- Kettunen, J., Martikainen, M., & Voulgaris, G. (2021). Employment policies in private loss firms: Return to profitability and the role of family CEOs. *Journal of Business Research*, 135, 373-390. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.029>
- Krammer, S. M. S. (2022). Human resource policies and firm innovation: The moderating effects of economic and institutional context. *Technovation*, 110, 102366. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102366>
- Michue, E. (2019). *Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa Famacin S.A.C. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de*
[file:///C:/Users/SANDOVAL/Downloads/Tesis%20ENRI QUE%20%20RONALD%20%20MICHUE%20%20POMA%20NACIONAL%2030.01.2021.pdf](file:///C:/Users/SANDOVAL/Downloads/Tesis%20ENRI%20QUE%20%20RONALD%20%20MICHUE%20%20POMA%20NACIONAL%2030.01.2021.pdf)
- Medina, C. y Mauricci, G. (2019). *Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer. (Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego, Lima). Recuperada* <https://tinyurl.com/y93s3hem>
- Marizela Dzul Escamilla (2019). *Aplicación básica de los métodos científicos.*
- Morales, C. A. (2018). Estado de resultados. En C. A. Morales, *Contabilidad Financiera*(pág. 99). Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Marín, N., Montiel, E., & Ketelhorn. (2018). *Evaluación de inversiones estratégicas. Recuperado* de: <https://books.google.com.pe/books?id=jtYuBQAAQBAJ&printsec=frontcover&=libros+de+proyectos+inversiones+financieras+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj>

6cC5ua7eAhVEwlkKHf9ZBIYQ6AEINDAC#v=onepage&q&f=false

Messina, J. (2019). *La productividad de las empresas y los salarios de los trabajadores*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/laproductividad-de-las-empresas-y-los-salarios-de-los-trabajadores/> Fecha de consulta, 13.

Ojeda Onate, C.F. (2019). *The selection processes and their impact on the profitability of the supplier company of the Tungurahua PRODELTA Cia. Ltda* (Bachelor's thesis, Technical University of Ambato. Faculty of Accounting and Auditing. Accounting and Auditing Career).

Puntriano, C. (2020) *El seguro de vida ley y la protección al trabajador*. El peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-el-seguro-vida-ley-y-proteccion-altrabajador-89702.aspx9>

Rodríguez, C., & Torres, J. (2020). *Central coordination and profitability in large Latin American business groups*. *Journal of Business Research*, 119, 599-609.

Romeo, A. C. (2019). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. Esic Editorial.

Sennewald, C. A., & Baillie, C. (2021). 8—Hiring security personnel. En C. A. Sennewald & C. Baillie (Eds.), *Effective Security Management (Seventh Edition)* (pp. 73-82). Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814794-8.00008-1>

Stuken, T., & Korzhova, O. (2019). *Strategic personnel management: Context of retirement age reform in Russia*. *Strategic Management*, 24(4), 21-27. <https://doi.org/10.5937/StraMan1904021S>

Torres-Flórez, D., Bonilla, L. C. A., & Iburguen-Mosquera, H. (2020). *El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia*. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

Varela-Ledesma, N., Oquendo-Ferrer, H., Romero-Suárez, P., y Zúñiga-Igarza, L. (2019). *Toma de decisiones en la gestión integral del riesgo por sequía en Cuba*. *Retos de La Dirección*, 13(1), 48–68.

Zamora Torres, A. I. (2019). *Rentabilidad y ventaja comparativa: Un análisis de los sistemas de producción de Guayaba en el estado de Michoacán*.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE Contratación de Personal	Es una actividad de selección donde se elige a aquellos que muestran más probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para cumplir las necesidades de la empresa (Alles, 2019).	La contratación de personal se medirá a través de la técnica encuesta aplicada a los empleados de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL, donde se analizarán las dimensiones remuneraciones, beneficios sociales y aportaciones.	Remuneraciones	Sueldo básico	Ordinal
				Bonificaciones	
				Asignación familiar	
			Beneficios Sociales	Compensación por tiempo de servicio (CTS)	
				Gratificaciones	
				Liquidaciones	
			Aportaciones	Seguro de Vida Ley	
				Essalud regular	

DEPENDIENTE Rentabilidad	La rentabilidad es la interacción existente entre la utilidad y la inversión esencial para lograrla, debido a que mide tanto la efectividad de la gerencia de una compañía, demostrada por las utilidades logradas de las ventas llevadas a cabo e implementación de inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia de las utilidades (Zamora, 2019).	La rentabilidad se medirá a través de la técnica encuesta aplicada a los empleados empresa pesquera Acuiberlin EIRL, donde se analizará a las dimensiones utilidad neta, toma de decisiones e inversiones.	Utilidad neta	Utilidad bruta	Ordinal
				Gastos administrativos	
				Gastos de venta	
			Toma de decisiones	Definición del problema	
				Detección de alternativas posibles	
				Selección de una alternativa de solución	
			Inversiones	Corto plazo	
				Mediano plazo	
				Largo plazo	

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLE Y DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las políticas de contratación de personal en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las remuneraciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de los beneficios sociales</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la incidencia de políticas de contratación en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la incidencia de las remuneraciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021</p> <p>Explicar la incidencia de los beneficios sociales en rentabilidad de la</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Las políticas de contratación de personal incide de manera significativa en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Las remuneraciones inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL</p> <p>Los beneficios sociales inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL</p>	<p>V.I. Políticas de contratación de Personal</p> <p>Remuneraciones</p> <p>Beneficios sociales</p> <p>Aportaciones</p>	<p>Sueldo básico</p> <p>Bonificaciones</p> <p>Asignación familiar</p> <p>Compensación por tiempo de servicio (CTS)</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Liquidaciones</p> <p>Seguro de vida ley</p> <p>Essalud regular</p> <p>Utilidad bruta</p> <p>Gastos administrativos</p> <p>Gastos de venta</p>	<p>El presente proyecto de investigación es de diseño no experimental.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Para la presente investigación se considerará a la población conformada por 45 trabajadores y la muestra será de 23 trabajadores</p>

<p>en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las aportaciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021?</p>	<p>empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021</p> <p>Indicar la incidencia de las aportaciones en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021.</p>	<p>Las aportaciones inciden en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL.</p>	<p>V.D.</p> <p>RENTABILIDAD</p> <p>Utilidad neta</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Inversión</p>	<p>Definición del problema</p> <p>Detección de alternativas posibles</p> <p>Selección de una alternativa de solución</p> <p>Corto plazo</p> <p>Mediano plazo</p> <p>Largo plazo</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 04 de mayo de 2022

CARTA N° 143 - 2022-UCV-VA-P07/CCP

SEÑOR:

JUAN JOSE RUIZ PAZO

TITULAR - GERENTE DE ACUIBERLIN E.I.R.L.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **HOLSEN RENZO MACALUPU MORALES**, identificado con código universitario N° 7001223410, estudiante del IX ciclo del Programa de Estudios de Contabilidad – Piura adscrito a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, quien desea realizar el informe de investigación denominado **"POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PESQUERA ACUIBERLIN EIRL - SECHURA, 2021"**, por lo que necesita que su representado le pueda brindar el apoyo correspondiente para realizar el mencionado trabajo y optar por el grado de bachiller en Contabilidad y el título de Contador Público por nuestra casa de estudios.

En ese sentido, el estudiante en mención requerirá le brinde la autorización para:

1. Usar la denominación legal, nombre comercial o razón social de su representada en el proyecto e informe de tesis que elaborará y será publicado en repositorio institucional de nuestra casa de estudios;
2. Acceder formalmente a los estados financieros, documentos contables, entre otros, debidamente refrendados por su persona o quién estime conveniente para validar su informe e instrumentos de investigación, de corresponder a su estudio; y
3. Aplicar los instrumentos de investigación (encuestas, entrevistas o análisis documental) al interior de su empresa, institución o al personal a cargo, previo consentimiento informado de o los mismos.

CAMPUS PIURA
Av. Prolongación Chulucanas S/N Z.I.III
Tel.:(073) 285900 anx.:5501

fb/ucv.piura
somosucv.edu.pe
#AsiEsLaUCV
ucv.edu.pe

Conocedores de su compromiso con el desarrollo educativo de nuestra comunidad académica, agradeceré brindar las facilidades del caso al estudiante **HOLSEN RENZO MACALUPU MORALES**, a fin de que pueda lograr el objetivo de su proyecto de investigación.

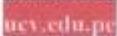
Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Dra. Letty Angélica Huacchillo Pardo
Coordinadora de la Escuela de Contabilidad
Universidad cesar vallejo

CAMPUS PIURA
Av. Prolongación Chulucanas S/N Z.I.III
Tel.:(073) 285900 anx.:5501

fb/ucv.piura
somosucv.edu.pe
#AsiEsLaUCV


Carta de aceptación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602692656
ACUIBERLIN E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Juan José Ruiz Pazo	DNI: 03698869

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Políticas de contratación de personal y su incidencia en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuibertlin EIRL – Sechura, 2021	
Nombre del Programa Académico: Escuela de Contabilidad – Campus Piura	
Autor: Nombres y Apellidos: Holsen Renzo Macalupú Morales	DNI: 73675805

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones siempre que corresponda al estudio, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al (la) autor(a) del estudio.

Lugar y Fecha: Sechura, 09 de mayo de 2022.


EMPRESA PESQUERA
"ACUIBERLIN EIRL."
Juan José Ruiz Pazo
GERENTE GENERAL
Juan José Ruiz Pazo



Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA CONTABLE Y ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PESQUERA ACUIBERLIN EIRL- SECHURA

Sr.(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta:

- Si ()
- No ()

Estimado encuestado: Reciba un cordial saludo y a la vez agradecerle por su colaboración en la presente investigación, la cual tiene carácter confidencial y como finalidad determinar la incidencia de políticas de contratación en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL Sechura, 2021

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que considere la correcta, con 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
CONTRATACIÓN DE PERSONAL						
REMUNERACIONES						
1	¿El sueldo básico se recibe por una prestación de servicios o labor profesional realizada a favor de la empresa?					
2	¿Cuándo usted realiza labores extraordinarias la empresa le otorga bonificaciones a manera de ingreso adicional?					
3	¿La empresa le abona la asignación familiar de manera mensual en el pago de sus haberes?					
BENEFICIOS SOCIALES						
4	¿La empresa deposita en fecha y de forma completa lo correspondiente a su compensación por tiempo de servicio (CTS)?					

5	¿La empresa deposita en el plazo establecido por ley sus gratificaciones en julio y diciembre?					
6	¿La liquidación se calcula según los ingresos, tiempo de servicio y régimen laboral en la que se encuentre el trabajador?					
APORTACIONES						
7	¿La empresa le ha difundido la finalidad del seguro Vida Ley ante alguna contingencia?					
8	¿Conoce usted que el aporte de EsSalud lo realiza la empresa como obligación del empleador para asegurar a sus trabajadores?					
RENTABILIDAD						
UTILIDAD NETA						
9	¿La contratación de personal realizada de manera correcta permite potenciar las ventas en la empresa?					
10	¿La empresa maneja políticas para el monitoreo de gastos administrativos?					
11	¿La empresa ha establecido mecanismos que permitan clasificar los gastos de ventas de manera detallada?					
TOMA DE DECISIONES						
12	¿Participa usted en reuniones donde colabore al momento de identificar un problema o una situación adversa que atraviesa la empresa?					
13	¿La empresa le brinda la posibilidad de implementar soluciones que usted plantea ante un determinado problema?					
14	¿Considera usted que la empresa consensua todas las opiniones de los trabajadores para seleccionar una solución ante un determinado problema?					
INVERSIONES						
15	¿Es política de la empresa realizar inversiones a corto plazo?					
16	¿La empresa desarrolla inversiones a mediano plazo con frecuencia?					
17	¿Para lograr los objetivos o metas la empresa realiza inversiones de largo plazo?					

¡Gracias por su colaboración!

Validez de Expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS: Mg. Julio Vilchez Moscol - Especialista

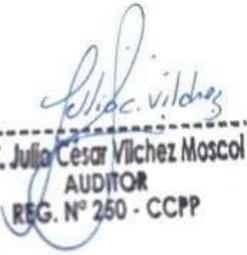
TITULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Políticas de contratación de personal y su incidencia en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL- Sechura, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	85				
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	85				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	85				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 01 de julio del 2022

Nombre y Apellidos Julio Cesar Vilchez Moscol
DNI 44427063
Teléfono 940263612
E-mail: Juliovilchez87@hotmail.com


CPC. Julio Cesar Vilchez Moscol
AUDITOR
REG. N° 250 - CCPP

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, JULIO CESAR VÍLCHEZ MOSCOL; con DNI N° 44427063 registrado con código N° SUNEDU N° 072416, profesión Contador Público; Magister en Gestión y Dirección Pública; desempeñándome actualmente como AUDITOR TRIBUTARIO; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

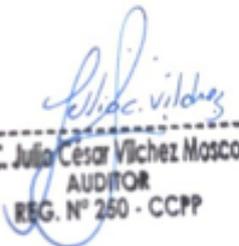
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 01 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : VILCHEZ MOSCOL JULIO CESAR

DNI : 44427063

Especialidad : Tributación - Finanzas

E-mail : juliovilchez87@hotmail.com



CPC. Julio César Vilchez Moscol
AUDITOR
REG. N° 250 - CCPP

RESUMEN DE HOJA DE VIDA

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar de nacimiento: Piura
- 1.2. DNI: 44427063
- 1.3. Domicilio: jirón Lambayeque 128 Castilla - Piura
- 1.4. Teléfonos: 940263612
- 1.5. E-mail: juliovilchez87@hotmail.com
- 1.6. ORCID: 072416



RESUMEN DE HOJA DE VIDA

Contador Público Colegiado con 14 años de experiencia profesional, Auditor Independiente, presidente del comité de Tributación y Legislación Laboral del Colegio de Contadores Públicos de Piura 2022-2023, miembro del comité de Tributación Nacional 2022 – 2024 de la Junta Nacional de Contadores Públicos del Perú, maestro en Dirección y Gestión Pública por Eucim Business School de España, Egresado de la Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional por la Universidad Católica de Trujillo (2021-2022), miembro del comité Técnico nacional de Tributación para la Junta de Decanos de colegios de Contadores Públicos del Perú 2022-2024, director de VM Centro de Formación empresarial, ex Director de Imagen Institucional del Colegio de Contadores Públicos de Piura Gestión 2018-2019, ex funcionario de SUNAT. (2009-2016), ex miembro del comité de Tributación Nacional 2018-2019 para la Junta de Decanos de Colegio de Contadores del Perú, especialización en Tributación y Aduanas por el Instituto Aduanero y tributario (IAT), docente invitado para los cursos de gestión de planillas, Legislación Laboral del Colegio de Contadores Públicos de Piura, expositor invitado para los colegios de Contadores Públicos de Cajamarca y Colegio de Contadores de Ica, Madre de Dios y Puno, especialización en Tributación y Asesoría Fiscal por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, especialización en implementación y auditoría del sistema de gestión en Seguridad Y salud en el trabajo por la Universidad Nacional de Trujillo y socio de Peralta & Pérez Contadores y Asesores, en el área Tributaria y Laboral.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS: Mg. Luis Alberto Huamán Huancas - Especialista

TITULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "Políticas de contratación de personal y su incidencia en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL- Sechura, 2021"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															75						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															75						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															75						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															75						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															75						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															75						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación															75						
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores															75						
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación															75						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 01 de julio del 2022

Nombre y Apellidos MG. CPC LUIS ALBERTO HUAMAN HUANCAS

DNI 02795149

Teléfono 968870287

E-mail: Lhconsultores.tributarios@gmail.com



Mg. Luis A. Huamán Huancas
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
MAT. 0728

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Mg. LUIS ALBERTO HUAMAN HUANCAS; con DNI N° 02795149 registrado con matrícula N° 0726 del Colegio de Contadores Públicos de Piura, profesión Contador Público; Magister en Asesoría Fiscal y Tributación; desempeñándome actualmente como asesor tributario y financiero; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 01 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : HUAMAN HUANCAS LUIS ALBERTO

DNI : 02795149

Especialidad : Tributación y Finanzas

E-mail : lhconsultores.tributarios@gmail.com



Mg. Luis A. Huamán Huancas
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
MAT. 0726

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar de nacimiento: Castilla - Piura
- 1.2. DNI: 02795149
- 1.3. Domicilio: Jr. Tambogrande 747 Urb. Bancarios I Etapa
Piura
- 1.4. Teléfonos: 968870287
- 1.5. E-mail: lhconsultores.tributarios@gmail.com
- 1.6. ORCID: 0000-0002-4528-6116



RESUMEN DE HOJA DE VIDA

CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO con Maestría en Tributación y Asesoría Fiscal, con especialización en Normas Internacionales de Información Financiera.

Con actitudes positivas, dedicado a realizar trabajos de calidad, eficiencia y eficacia; con capacidad de buen trato a todo nivel, de fácil adaptación a los trabajos en grupo y objetivos comunes, alto sentido de colaboración, comprometido con los objetivos y fines de las empresas donde brindo mis servicios.

Grado de Magíster en Tributación en la Universidad Nacional de Piura (17 agosto 2017); Grado obtenido, diploma en Tributación Empresarial Universidad de Piura (2015), especialista en Normas Internacionales de Información Financiera Universidad de Piura (2014), especialista en Planeamiento tributario Universidad ESAN Piura (2012), especialista en Normas Internacionales de Información Financiera Universidad de Piura (2011), especialista en Tributación Avanzada Universidad de Santo Toribio de Mogrovejo (2010), diploma en Contabilidad Financiera y de Gestión Universidad de Piura (2009), especialista en Asesoría Fiscal y Tributación Universidad de Santo Toribio de Mogrovejo (2009), diploma en Tributación Universidad Nacional de Piura (2009), Título Profesional de Contador Público (1998) Universidad Nacional de Piura, Bachiller en Contabilidad (1993) Universidad Nacional de Piura.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS: Dra. Gladys Chávez Quiñones - Especialista
TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "Políticas de contratación de personal y su incidencia en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuíberlin EIRL- Sechura, 2021"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			92		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			93		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			94		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			94		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			94		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			95		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			94		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			94		


GLADYS CHAVEZ QUINONES
 Analista
 Potencial Humano
 Distrito Fiscal de Piura

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 01 de julio del 2022

Nombre y Apellidos	<u>Gladys Chávez Quiñones</u>
DNI	<u>41102404</u>
Teléfono	<u>943194115</u>
E-mail:	<u>gladyzchq@hotmail.com</u>



GLADYS CHAVEZ QUIÑONES
Analista
Potencial Humano
Distrito Fiscal de Piura

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Gladys Chávez Quiñones, con DNI N° 41102404 registrado con código N° SUNEDU N°052-134418, profesión Contador Público; Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad; desempeñándome actualmente como Analista en el Área de Recursos Humanos en la Gerencia Administrativa de Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 01 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : Chávez Quiñones Gladys
 DNI : 41102404
 Especialidad : Doctora en Gestión Pública
 E-mail : gladyzchq@hotmail.com



GLADYS CHAVEZ QUIÑONES
 Analista
 Potencial Humano
 Distrito Fiscal de Piura

RESUMEN DE HOJA DE VIDA

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar de nacimiento: Lambayeque
1.2. DNI: 41102404
1.3. Domicilio: Mz. I Lote 03 Res. Monteverde Castilla Piura
1.4. Teléfonos: 943194115
1.5. E-mail: gladyzchq@hotmail.com
1.6. ORCID: 0000-0002-4556-6548



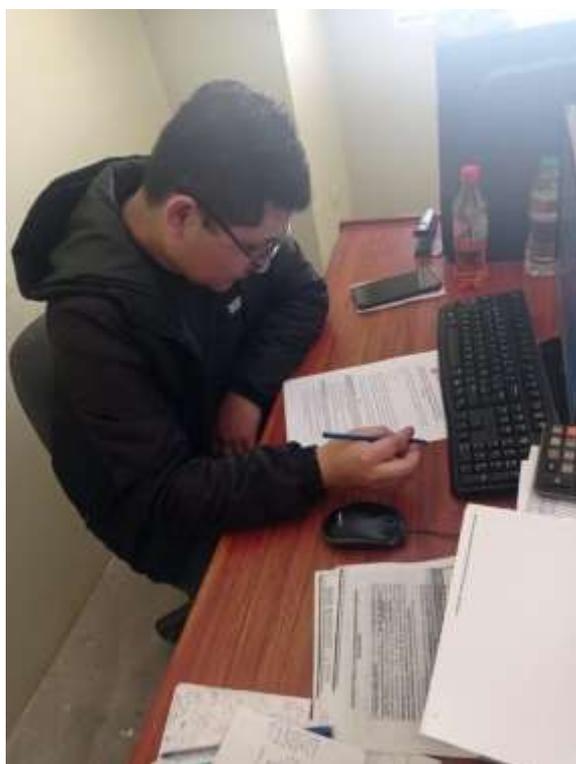
RESUMEN DE HOJA DE VIDA

Contadora Pública Colegiado con 18 años de experiencia en puestos relacionados a la Gestión Pública, Asesoría de Empresas y Docencia Universitaria. Egresada de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo con Maestría en Gestión Pública y Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad por la misma universidad y egresada del Doctorado en Contabilidad y Finanzas en la Universidad Nacional de Piura. Docente a tiempo Parcial de la Universidad César Vallejo. Actualmente trabajo como Analista en el Área de Recursos Humanos de la Gerencia Administrativa de Piura del Ministerio Público.



GLADYS CHAVEZ QUINONES
Analista
Potencial Humano
Distrito Fiscal de Piura

Evidencias



Nivel de confiabilidad

Tabla 1

Nivel de confiabilidad de las variables contratación de personal y rentabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.842	17

Nota: La presente tabla muestra el nivel de confiabilidad del instrumento, aplicado en la prueba piloto a 5 colaboradores de la empresa Acuiberlin EIRL.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS FARROÑAN EMMA VERONICA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Políticas de contratación de personal y su incidencia en la rentabilidad de la empresa pesquera Acuiberlin EIRL- Sechura, 2021", cuyo autor es MACALUPU MORALES HOLSEN RENZO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS FARROÑAN EMMA VERONICA DNI: 40545530 ORCID: 0000-0003-1755-7967)	Firmado electrónicamente por: ERAMOSFA el 14-12- 2022 18:03:26

Código documento Trilce: TRI - 0471856